

MONTE TABOR srl

Bilancio Sociale 2023



Sommario

1. PREMESSA/INTRODUZIONE.....	4
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	5
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	5
Aree territoriali di operatività.....	5
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo).....	5
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991).....	5
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale.....	7
Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali)	7
Contesto di riferimento.....	7
Storia dell'organizzazione.....	7
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	11
Consistenza e composizione della base sociale/associativa.....	11
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	11
Modalità di nomina e durata carica.....	12
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	12
Tipologia organo di controllo.....	13
Mappatura dei principali stakeholder.....	14
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	16
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario).....	16
Composizione del personale.....	16
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	19
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori.....	19
Natura delle attività svolte dai volontari.....	20
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"	200
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente.....	20
In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.....	200
6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ.....	21

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto.....	21
Output attività.....	24
Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti.....	25
Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse.....	255
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti).....	25
Explicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati.....	25
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	26
7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	27
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati.....	27
Capacità di diversificare i committenti.....	28
Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista).....	29
Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse.....	29
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.....	29
8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE.....	30
Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.....	30
Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.....	30
Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti.....	30
Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.....	300
La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? Sì.....	31
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No.....	31
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No.....	31

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

La redazione del bilancio sociale consente di affiancare al "tradizionale" bilancio di esercizio, un nuovo strumento di rendicontazione che fornisce una valutazione pluridimensionale (non solo economica, ma anche sociale ed ambientale) del valore creato dalla cooperativa. Il bilancio sociale infatti tiene conto della complessità dello scenario all'interno del quale si muove la cooperativa e rappresenta l'esito di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai diversi stakeholder, interni ed esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività.

Il bilancio sociale si propone infatti di rispondere alle esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non possono essere ricondotte alla sola dimensione economica.

Da questo documento emergono le principali finalità dell'ente che possono essere un punto di partenza per prossimi anni. E' nostro impegno rendicontarli in modo serio, rigoroso e veritiero per permettere ai portatori di interesse di avere una visione completa del contesto aziendale interno ed esterno

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Il Bilancio Sociale viene redatto annualmente dal Consiglio Direttivo e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea. Il periodo di riferimento coincide con quello del Bilancio d'esercizio ovvero dal 01.01.2022 al 31.12.2022.

L'Assemblea dei soci sarà quindi chiamata ad esprimersi sull'approvazione del Bilancio d'esercizio e del Bilancio Sociale. Deliberata la loro approvazione, entrambi i Bilancio saranno depositati presso in Registro delle Imprese nei termini prescritti dalla legge.

Il legale rappresentante procederà poi alla pubblicazione del Bilancio Sociale sul sito internet della Società

Il Consiglio di Amministrazione predispone e redige il Bilancio Sociale sulla base dei seguenti principi:

- completezza: sono identificati tutti i principali stakeholder e inserite le informazioni rilevanti di interesse di ciascuno;
- rilevanza: sono inserite tutte le informazioni utili ad una valutazione da parte degli stakeholder;
- trasparenza: vengono chiariti i criteri utilizzati per rilevare e classificare le informazioni;
- neutralità: le informazioni sono rappresentate in modo imparziale, documentando quindi aspetti positivi e negativi;
- competenza di periodo: sono documentate le attività e risultati dell'anno di riferimento;
- comparabilità: sono inseriti per quanto possibile dati che consentano il confronto temporale (come un certo dato varia nel tempo) e spaziale (confrontando il dato con quello di altri territori / Enti)
- chiarezza: il linguaggio è accessibile anche a lettori privi di specifica competenza tecnica;
- veridicità e verificabilità delle fonti utilizzate;
- attendibilità dei dati presentati;
- autonomia dei soggetti addetti alla redazione del bilancio e loro indipendenza nell'esprimere giudizi.

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	MONTE TABOR SOCIETA' COOPERATIVA A RESPONSABILITA' LIMITATA COOPERATIVA SOCIALE
Codice fiscale	02518390360
Partita IVA	02518390360
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo B
Indirizzo sede legale	VIA DELLA FORNACE 32 - 41043 - FORMIGINE (MO) - FORMIGINE (MO)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A163328
Telefono	059/555443
Fax	
Sito Web	http://www.cooperativamontetabor.it/
Email	info@cooperativamontetabor.it;
Pec	cooperativamontetabor@pec.it
Codici Ateco	82.99.99

Aree territoriali di operatività

La Cooperativa Monte Tabor ha sede nel Comune di Formigine ma opera con utenti residenti nei Comuni di Formigine, Fiorano Modense, Sassuolo, Maranello e Modena

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

Lo scopo principale che la Cooperativa MONTE TABOR intende perseguire è quello dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, offrendo possibilità lavorative alle persone disabili. La Cooperativa MONTE TABOR ha inoltre lo scopo di procurare ai soci continuità occupazionale lavorativa e di contribuire al miglioramento delle loro condizioni economiche, sociali, professionali tramite l'esercizio in forma associata dell'impresa.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Lo svolgimento di attività produttive da parte dei soci lavoratori svantaggiati costituisce parte predominante della attività aziendale.

Vengono svolte anche attività propedeutiche o strumentali a questa, principalmente allo scopo di favorirne la sua realizzazione.

La Cooperativa ha infatti la facoltà di compiere atti e negozi giuridici necessari o utili alla realizzazione degli scopi sociali, ivi compresa la costituzione di fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale e l'adozione di procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale. Potrà inoltre assumere partecipazioni in altre imprese a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato.

La Cooperativa può ricevere prestiti dai soci, finalizzati al raggiungimento dell'oggetto sociale, secondo i criteri e i limiti fissati dalla legge e dai regolamenti.

La Cooperativa può aderire ad un gruppo cooperativo paritetico ai sensi dell'art.2545 septies cc.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

I soci lavoratori ordinari e svantaggiati partecipano regolarmente a incontri organizzati con docenti esterni o formatori interni le cui finalità sono legate allo sviluppo delle funzioni cognitive, la relazione, le difficoltà nel lavoro (analisi e problemi e delle possibili soluzioni) e il ruolo dell'educatore

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno
Confcooperative	2007

La Cooperativa Monte Tabor srl non fa parte di nessun Consorzio.

Contesto di riferimento

La Cooperativa Monte Tabor opera all'interno del distretto ceramico, collaborando con gli Enti Pubblici quali il Servizio Educativo Inclusivo, il Centro di Solidarietà Sociale, il Programma GOL Garanzia Occupabilità Lavoratori, il Centro di Salute Mentale e il Tribunale di Modena nell'individuare gli utenti svantaggiati e nel predisporre progetti individuali.

In alcuni casi gli utenti possono essere segnalati dalle stesse famiglie o Assistenti Sociali che chiedono di intraprendere con loro dei percorsi di avviamento al lavoro

Storia dell'organizzazione

I volontari dell'Associazione San Gaetano hanno deciso di costituire nel 1998 la Cooperativa Monte Tabor per offrire opportunità di lavoro a persone svantaggiate. Nonostante ci fossero sul territorio diversi centri per persone con ritardo mentale, esistevano poche strutture o opportunità per i malati psichiatrici.

Diverse famiglie sollevarono l'esigenza di dare un'opportunità lavorativa ai loro parenti che soffrivano di patologie psichiatriche, sia per motivi economici sia per dare loro una dignità sociale.

I soci fondatori decisero di iniziare una collaborazione con il Centro di Salute Mentale di Sassuolo, il quale approvò la proposta ed inviò 4 pazienti in percorso terapeutico di avviamento al lavoro. In breve tempo gli utenti passarono da 4 a 10.

Venne quindi trasferita la sede in un capannone e si crearono le condizioni per poter dare continuità al progetto: vennero assunte 3 educatrici part-time, venne nominato un formatore esterno che gestisse e coordinasse le attività formative con le educatrici e venne stipulata una convenzione con il Centro di Salute Mentale per l'invio di persone lungo assistite in un percorso di recupero e addestramento al lavoro.

A distanza di 25 anni dalla nascita, la Cooperativa Monte Tabor ha assunto nuovi dipendenti svantaggiati e aumentato il numero dei pazienti lungo assistiti in percorsi terapeutici. Questo testimonia un solido legame tra il Dipartimento di Salute Mentale e la ns realtà





28/12/2022

Convenzione con il Tribunale del Modena
per lo svolgimento dei lavori di pubblica
utilità

4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
14	Soci cooperatori lavoratori
9	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
0	Soci cooperatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

Tutti i soci sono persone fisiche e partecipano attivamente alla vita lavorativa della Cooperativa. I soci volontari svolgono attività di supporto per i soci svantaggiati e collaborano con le educatrici nello svolgimento delle mansioni quali controllo qualità, logistica, pallettizzazione, inscatolamento oppure altre mansioni necessarie per la realizzazione degli scopi sociali.

Tutti i soci detengono una quota associativa pari a 25 euro cad.

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica società	Sexso	Età	Data nomina	Eventual e grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Nr mandati	Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
MARIA PIA FRANCHINI	No	F	73	15/06/22	SI	7	Legale Rappresentante e Datore di Lavoro	No	Presidente
ELENA IOTTI	No	F	46	15/06/22	SI	2		No	Vice Presidente
ELISA BERTOCCHI	No	F	56	18/12/23	NO	1	Preposto	No	Consigliere

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
3	totale componenti (persone)
0	di cui maschi
3	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
3	di cui persone normodotate
2	di cui soci cooperatori lavoratori
1	di cui soci cooperatori volontari
0	di cui soci cooperatori fruitori
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci cooperatori persone giuridiche
0	Altro

Modalità di nomina e durata carica

I membri del Consiglio di Amministrazione sono scelti tra i soci cooperatori e restano in carica 3 anni.

Il consiglio elegge al suo interno il Presidente e il Vice Presidente.

Gli Amministratori sono investiti dei più ampi poteri per la gestione della Società, esclusi solo quelli riservati alla decisione dei soci dalla legge. Le decisioni del Consiglio di Amministrazione debbono essere prese mediante deliberazione collegiale.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione viene convocato e quindi chiamato a formare le proprie deliberazioni dal Presidente mediante raccomandata o qualsiasi altro mezzo idoneo allo scopo, almeno 5gg prima dell'adunanza.

In caso di urgenza il Consiglio deve essere convocato anche telefonicamente un giorno prima. In caso di urgenza è lasciato alla decisione insindacabile del Presidente.

Le adunanze dell'Organo Amministrativo sono valide quando intervengono la maggioranza degli Amministratori in carica.

Le decisioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Il Consiglio si riunisce mediamente ogni 2 mesi con la partecipazione piena di tutti i suoi membri. Tutte le riunioni sono sempre state in presenza, non è mai stata utilizzata la modalità on-line.

Nel 2023 ci sono state nr.6 incontri del CDA.

Persone giuridiche:

Non ci sono persone giuridiche all'interno della Compagine Sociale.

Tipologia organo di controllo

La Cooperativa Monte Tabor non è tenuta ad avere il Collegio Sindacale e/o Revisori Contabili.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2021	Assemblea dei soci	28/06/2021	Approvazione Bilancio Sociale e Bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2020	62,00	0,00
2022	Assemblea dei soci	29/04/2022	Approvazione Bilancio e Nomina Organo Amministrativo	4,00	0,00
2022	Assemblea dei soci	15/06/2022	Approvazione Bilancio e Nomina Organo Amministrativo	66,00	0,00
2023	Assemblea dei soci	24/04/2023	Approvazione Bilancio d'Esercizio e Bilancio Sociale chiuso al 31.12.2023	4,00	0,00
2023	Assemblea dei soci	13/06/2023	Approvazione Bilancio d'Esercizio e Bilancio Sociale chiuso al 31.12.2023	64,00	0,00
2023	Assemblea dei soci	18/12/2023	Dimissioni ed elezioni nuovi consiglieri	100,00	0,00

L'Assemblea dei soci viene convocata dall'Organo Amministrativo presso la sede sociale. La convocazione avviene normalmente tramite lettera consegnata a mano previo firma dell'avvenuta consegna.

Sono oggetto di approvazione dell'Assemblea il Bilancio di esercizio e il Bilancio Sociale che possono essere discussi lo stesso giorno o con diverse convocazioni.

Durante l'Assemblea il Socio ha il diritto di esprimere pareri, richieste o dubbi su quanto scritto in Bilancio e i membri del Consiglio hanno il dovere di rispondere alla richiesta. Tutti i soci sono inviati all'Assemblea e hanno diritto di parola, mentre le decisioni debbono essere prese mediante deliberazione collegiale.

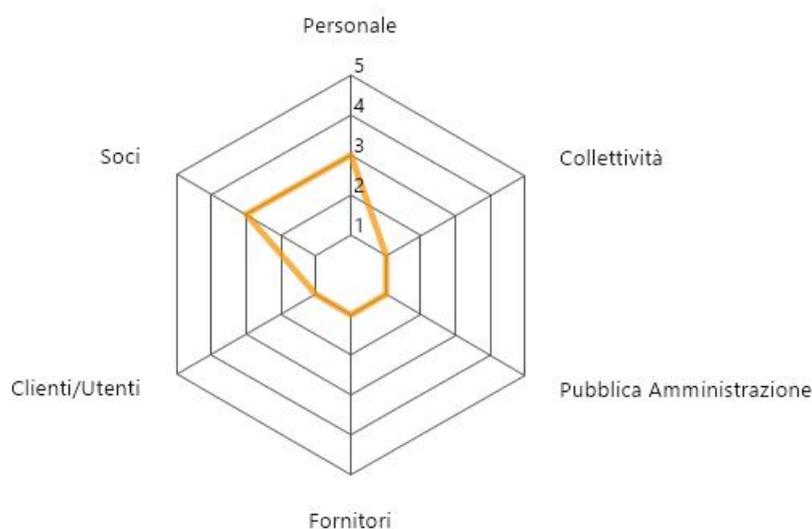
Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Tutti i dipendenti sono anche soci. Questo significa che tutti i dipendenti hanno diritto di partecipazione all'Assemblea dei Soci che si riunisce almeno 1 volta ogni anno.	3 - Co-progettazione
Soci	L'Assemblea dei Soci è il mezzo principale di comunicazione tra i soci e l'Azienda. In questi momenti i soci hanno il diritto di conoscere l'andamento della situazione economico/finanziario dell'azienda. Inoltre, essendo un'impresa di piccole dimensioni, i soci hanno la facoltà di parlare direttamente con il Presidente o i membri del CDA	3 - Co-progettazione
Finanziatori	Non ci sono finanziatori coinvolti	Non presente
Clienti/Utenti	I clienti sono parte importante della vita societaria e sono continuamente informati sulla nostra politica aziendale	1 - Informazione
Fornitori	I fornitori sono parte importante della vita societaria e sono continuamente informati della politica aziendale	1 - Informazione
Pubblica Amministrazione	La Pubblica Amministrazione viene coinvolta tramite invio di relazioni periodiche che illustrano l'andamento dei nostri progetti oppure tramite incontri ad hoc su temi specifici	1 - Informazione
Collettività	La collettività viene informata attraverso l'utilizzo del sito internet, l'organizzazione di eventi o contatti diretti con i cittadini	1 - Informazione

Percentuale di Partnership pubblico: 0,00%

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Tipologia di collaborazioni:

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
Tribunale di Modena	Ente pubblico	Convenzione	Svolgimento Lavori di Pubblica Utilità
Tribunale di Modena	Ente pubblico	Convenzione	Messa alla Prova
Kronos 2 Ceramiche SpA	Imprese commerciali	Convenzione	Convenzione Art.22
Nuova Omec srl	Imprese commerciali	Convenzione	Convenzione Art.22
Servizio Educativo Inclusivo	Altri enti senza scopo di lucro	Accordo	Invio di Tirocini
Centro di Solidarietà Sociale /Programma GOL Garanzia Occupabilità Lavoratori	Altri enti senza scopo di lucro	Accordo	Invio di Tirocini

Non sono mai stati somministrati questionari. Essendo una cooperativa di piccole dimensioni i feedback vengono raccolti verbalmente tramite contatto diretto con lavoratori, clienti, fornitori o altri Stakeholder

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
14	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
7	di cui maschi
7	di cui femmine
0	di cui under 35
6	di cui over 50

N.	Cessazioni
3	Totale cessazioni anno di riferimento
3	di cui maschi
0	di cui femmine
0	di cui under 35
2	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
1	Nuove assunzioni anno di riferimento*
1	di cui maschi
0	di cui femmine
0	di cui under 35
0	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

N.	Stabilizzazioni
0	Stabilizzazioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
0	di cui femmine
0	di cui under 35
0	di cui over 50

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	13	1
Dirigenti	0	0
Quadri	1	0
Impiegati	0	0
Operai fissi	10	1
Operai avventizi	0	0
Altro	2	0

N. dipendenti	Profili
16	Totale dipendenti
0	Responsabile di area aziendale strategica
1	Direttrice/ore aziendale
0	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
2	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
2	di cui educatori
0	di cui operatori socio-sanitari (OSS)
11	operai/e
0	assistenti all'infanzia
0	assistenti domiciliari
0	animatori/trici
0	mediatori/trici culturali
0	logopedisti/e
0	psicologi/ghe
0	sociologi/ghe
0	operatori/trici dell'inserimento lavorativo
0	autisti
0	operatori/trici agricoli
0	operatore dell'igiene ambientale
0	cuochi/e
0	camerieri/e

Di cui dipendenti Svantaggiati	
11	Totale dipendenti
11	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)
0	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

N. Tirocini e stage	
4	Totale tirocini e stage
4	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
0	Dottorato di ricerca
0	Master di II livello
0	Laurea Magistrale
0	Master di I livello
1	Laurea Triennale
8	Diploma di scuola superiore
5	Licenza media
0	Altro

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
15	Totale persone con svantaggio	11	4
0	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	0	0
15	persone con disabilità psichica L 381/91	11	4
0	persone con dipendenze L 381/91	0	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
0	persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	0
0	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	0

11 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

10 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
9	Totale volontari
9	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
10	Conoscere capire	11	10,00	Si	0,00

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
1	Salute e sicurezza sul lavoro	14	1,00	Si	0,00
1	Prova di evacuazione	10	1,00	Si	0,00

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
13	Totale dipendenti indeterminato	0	13
6	di cui maschi	0	6
7	di cui femmine	0	7

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
1	Totale dipendenti determinato	0	1
1	di cui maschi	0	1
0	di cui femmine	0	0

N.	Stagionali /occasionalisti
0	Totale lav. stagionali/occasionalisti
0	di cui maschi
0	di cui femmine

N.	Autonomi
----	----------

0	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
0	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

I soci volontari svolgono attività di supporto ai dipendenti svantaggiati, consistenti in pallettizzazione dei prodotti finiti, controllo qualità, pressatura pezzi meccanici, piegatura e incollaggio scatole di cartone, confezionamento. Altre volte vengono svolte lavorazioni finalizzate a favorire i dipendenti svantaggiati, permettendo di garantire il servizio al cliente senza andare a scapito della qualità.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Non definito	0,00
Organi di controllo	Non definito	0,00
Dirigenti	Non definito	0,00
Associati	Non definito	0,00

CCNL applicato ai lavoratori: **COOPERATIVE SOCIALI**

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

17500,00/3000,00

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: **0,00 €**

Numero di volontari che ne hanno usufruito: **0**

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari: **La politica aziendale prevede che i rimborsi di modico valore siano rimborsati direttamente dal Presidente dietro presentazione del costo documentato. Nel caso in cui il rimborso sia di importo elevato la decisione spetta al consiglio direttivo.**

Nell'anno di riferimento non sono stati rimborsi ai volontari

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Sviluppo economico del territorio, Capacità di generare valore aggiunto economico, Attivazione di risorse economiche "comunitarie" e Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

La Cooperativa Monte Tabor permette di inserire nella rete territoriale e nel mercato del lavoro persone svantaggiate che creano ed usufruiscono di risorse economiche. Questo genera un valore aggiunto al territorio e alla sua economia.

Governance democratica ed inclusiva, Creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e Aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie (?) negli organi decisionali (% di donne/giovani/altre categorie (?) in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti):

Creazione di organi decisionali collegiali formati principalmente da persone svantaggiate che deliberano su decisioni aziendali previste dalle norme di legge.

In tutti gli organi decisionali esiste un equo rapporto tra uomini e donne, senza predominanza di genere.

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, Coinvolgimento dei lavoratori, Crescita professionale dei lavoratori e Aumento del livello di benessere personale dei lavoratori oppure riduzione dell'incidenza di occupati sovraistruiti (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati):

Aumento del benessere personale dei lavoratori svantaggiati e della loro identità sociale tramite la creazione di posti di lavoro rivolti a persone disabili. E' nostro obiettivo promuovere la loro dignità umana e l'integrazione sociale grazie al miglioramento delle loro condizioni economiche, sociali, professionali.

Oltre all'aspetto lavorativo, Monte Tabor si propone di migliorare le capacità cognitive e relazionali dei suoi soci in quanto queste qualità favoriscono l'inserimento dei lavoratori nella società

Resilienza occupazionale, Capacità di generare occupazione, Capacità di mantenere occupazione e Aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0):

Aumento del tasso di occupazione delle persone socialmente svantaggiate tramite la creazione di posti di lavoro rivolti a questa categoria di utenti.

Creazione di percorsi formativi che permettano di capire e valorizzare il lavoro con conseguente sviluppo della motivazione intrinseca.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Benessere dei lavoratori svantaggiati e Riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate:

Monte Tabor ha come obiettivo primario il miglioramento continuo delle persone e della loro crescita professionale e personale. Avere una padronanza delle mansioni svolte

permette di aumentare o velocizzare il proprio rendimento sociale e di conseguenza anche il livello di benessere.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e Aumento del livello di benessere personale degli utenti oppure Aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita (Soddisfazione per la propria vita: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul totale delle persone di 14 anni e più):

Il miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori svantaggiati permette il raggiungimento di un miglior tenore di vita per loro stessi e per le loro famiglie.

Lo sviluppo delle proprie capacità e delle funzioni cognitive porta al miglioramento delle autonomie personali

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento qualità della vita (familiari) e Riduzione dell'indice di asimmetria del lavoro familiare (tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100):

Saper conciliare i tempi del lavoro familiare con il tempo dedicato al lavoro

Acquisire la capacità di saper gestire i diversi tempi della vita quotidiana

Qualità e accessibilità ai servizi, Accessibilità dell'offerta, Qualità ed efficacia dei servizi e Costruzione di un sistema di offerta integrato:

Conoscere le leggi sul lavoro, il CCNL e i diritti/obblighi dei lavoratori

Conoscere i servizi pubblici del territorio rivolti alla persona, sapere come accedervi e come usufruirne

Capire le dinamiche della domanda/offerta legate al mercato del lavoro e dei centri per l'impegno

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Attivazione di processi di community building e Aumento della partecipazione sociale (% di persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più):

Creazione di momenti extra lavorativi che favoriscano lo sviluppo di una comunità sociale
Maggior inserimento nella rete territoriale delle persone svantaggiate attraverso la promozione di iniziative territoriali

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Trasparenza nei confronti della comunità e Aumento della fiducia generalizzata (% di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia sul totale delle persone di 14 anni e più):

Aumento della fiducia verso la comunità attraverso un miglioramento delle conoscenze e dei servizi territoriali

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Sviluppo e promozione del territorio e Aumento della consistenza del tessuto urbano storico (% di edifici in ottimo o buono stato di conservazione sul totale degli edifici abitati costruiti prima del 1919) oppure Riduzione dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (% di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più):

Immettere sul territorio persone svantaggiate dotate di maggior autonomia e migliori

capacità relazionali con conseguente miglioramento della realtà sociale
Sviluppo di una rete di volontari che offre gratuitamente il loro servizio a favore di persone che vivono in condizioni di difficoltà

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Creatività e innovazione e Aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo (% di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto-servizio nell'arco di un triennio sul totale delle imprese con almeno 10 addetti):

Svolgendo esclusivamente lavorazioni manuali c/terzi e non è possibile sviluppare innovazioni di prodotto o di servizio

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Propensione imprenditoriale e Aumento dell'Incidenza dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione (% di occupati con istruzione universitaria (Isced 5,6, 7 e 8) in professioni Scientifico-Tecnologiche (Isco 2-3) sul totale degli occupati):

Le lavorazioni svolte non richiedono particolari titoli di studio oppure esperienze specifiche nel settore.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Risparmio per la P.A. e Aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

Maggior inserimento nel mercato e nella rete territoriale delle persone svantaggiate, attraverso il miglioramento della loro capacità cognitive ed economiche

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Rapporti con istituzioni pubbliche e Aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:

Sono stati sottoscritti accordi/convenzioni con enti pubblici nei quali si definiscono le modalità di co-progettazione e monitoraggio.

Rientrano in questa categoria la convenzione con Tribunale di Modena per lo svolgimento dei lavori di Pubblica Utilità, l'Ufficio di Collocamento Mirato tramite la sottoscrizione di convenzioni art.22 e il Servizio di Inserimento Lavorativo tramite l'invio di tirocinanti

Sostenibilità ambientale, Attività di conservazione e tutela dell'ambiente e Aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica (% di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti):

I rifiuti da lavorazione sono smaltiti da Enti esterni preposti. All'interno della struttura viene gestita la raccolta differenziata per i rifiuti non di lavorazione

Sostenibilità ambientale, Promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale e Aumento del livello di soddisfazione per la situazione ambientale (% di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (aria, acqua, rumore) della zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più):

Al suo interno, Monte Tabor si propone di promuovere la raccolta differenziata quale comportamento responsabile nei confronti dell'ambiente e valorizzazione del senso civico

Sviluppo tecnologico, Utilizzo di ICT, Competenze ICT e Aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:

La nostra attività non prevede l'utilizzo di tecnologie
Non è richiesta una formazione IT da parte dei dipendenti

Output attività

- Migliorare le risorse economiche delle persone svantaggiare permettendogli una migliore dignità sociale
- Migliorare le loro capacità lavorative per poter accrescere la loro professionalità lavorativa e personale
- Sentirsi realizzato come persona ed acquisire una propria identità sociale

Tipologia beneficiari e Output delle attività (Cooperative sociali di tipo B)

N. totale	Categoria utenza	Divenuti lav. dipendenti nell'anno di rif	Avviato tirocinio nell'anno di rif
0	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	0	0
0	soggetti con disabilità psichica L 381/91	0	0
0	soggetti con dipendenze L 381/91	0	0
0	persone detenuti, in misure alternative e post-detenzione L 381/91	0	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
0	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	0

Durata media tirocini (mesi) 6 e 0,00% buon esito

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)

Numero attività esterne: 5

Tipologia: Partecipazione del un progetto annuale che prevedere un ciclo di incontri dal titolo "Conoscere per capire". Scopo del progetto è quello di trasferire conoscenze alle persone svantaggiate affinché possano migliorare la loro autonomia e i conoscere i servizi che il territorio offre.

Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti

Clieni e fornitori rientrano nel circolo dei beneficiari in quanto il buon esito delle scopi aziendali si riflette indirettamente anche su di loro.

Rientrano particolarmente in questa categoria i clienti legati alle convenzioni art.22 che vengono stipulate insieme al Centro di Collocamento Mirato per l'assunzione di dipendenti disabili dietro l'assegnazione di commesse lavorative.

Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse

- Sostegno all'inclusione sociale delle persone con disabilità
- Trasferimento di conoscenze e competenze che migliorano l'autonomia personale
- Sviluppo di una rete di volontari che offrono li loro servizio a favore di persone svantaggiate
- Immettere sul mercato una rete di persone svantaggiate dotate di professionalità e capacità

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

La Cooperativa Monte Tabor scrl ha adeguato la propria organizzazione aziendale alle previsioni del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Questo obiettivo è stato raggiunto tramite l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione che individua e previene i reati richiamati dal citato decreto e commessi, a vantaggio o nell'interesse della Società, da soggetti apicali o soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli e dannose nei confronti della Cooperativa.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, si è nominato l'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione, nonché di curarne l'aggiornamento in momenti successivi

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

Il raggiungimento di questi obiettivi necessità di percorso lungo e soprattutto costante. La difficile situazione del mercato unita alla "fragilità" dei lavoratori svantaggiati non ha permesso il pieno raggiungimento di questi obiettivi.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Con grossa difficoltà si riescono a reperire lavorazioni manuali che possono essere svolte dai nostri dipendenti.

A questo va aggiunto l'aumento dei costi che ogni anno ha un impatto sempre maggiore sulla Cooperativa.

A tutela di questi fattori di rischio si sta cercando di attivare convenzioni o progetti con enti pubblici che posso portare commesse lavorative (Convenzioni art.22 con Ufficio di Collocamento Mirato) oppure introdurre nuova forza lavoro non retribuita (Convenzione con il Tribunale di Modena) oppure nuovi finanziamenti (5per mille o Bando reti promosso dalla Regione ER)

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

	2023	2022	2021
Contributi privati	11.950,00 €	18.200,00 €	24.003,00 €
Contributi pubblici	0,00 €	11.073,00 €	22.108,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	144.265,00 €	139.747,00 €	127.644,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Patrimonio:

	2023	2022	2021
Capitale sociale	575,00 €	625,00 €	675,00 €
Totale riserve	38.010,68 €	35.578,89 €	34.099,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	1.917,00 €	2.507,00 €	1.526,00 €
Totale Patrimonio netto	40.503,00 €	38.710,00 €	36.300,00 €

Conto economico:

	2023	2022	2021
Risultato Netto di Esercizio	1.917,00 €	2.507,00 €	1.526,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	1.982,00 €	3.475,00 €	1.733,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2023	2022	2021
capitale versato da soci cooperatori volontari	225,00 €	225,00 €	275,00 €
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	350,00 €	400,00 €	400,00 €
capitale versato da soci cooperatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2023
cooperative sociali	0,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

Valore della produzione:

	2023	2022	2021
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	174.600,00 €	184.867,00 €	173.755,00 €

Costo del lavoro:

	2023	2022	2021
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	96.351,00 €	107.789,00 €	102.027,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	0,00 €	76,00 €	0,00 €
Peso su totale valore di produzione	55,00 %	58,00 %	59,00 %

Capacità di diversificare i committenti**Fonti delle entrate 2023:**

2023	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestazioni di servizio	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	144.265,00 €	144.265,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	13.572,80 €	13.572,80 €
Contributi e offerte	0,00 €	11.950,00 €	11.950,00 €

Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

È possibile indicare, in maniera facoltativa, una suddivisione dei ricavi per settore di attività usando la tabella sotto riportata:

2023	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Servizi socio-assistenziali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi socio-sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri servizi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2023:

	2023	
Incidenza fonti pubbliche	0,00 €	0,00 %
Incidenza fonti private	174.600,00 €	100,00 %

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)

Promozione iniziative di raccolta fondi:

Nel 2023 la Monte Tabor non ha eseguito attività di raccolta fondi

Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse

nn

Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

Indicare se presenti:

nn

8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Non ci sono stati contenziosi o controversie nel 2023.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

Oltre al Codice Etico e Regolamento Interno, la Società è dotata del MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE creato in funzione della legge 231/2001. In questo documento sono disciplinati diversi aspetti previsti dal citato decreto al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli e dannose nei confronti della nostra Cooperativa. Rientrano in questo aspetti importanti di natura sociale e umana quali i reati di corruzione, razzismo e xenofobia, criminalità organizzata e ambiente. Si rimanda al "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex.D.lgs 231/01" per l'analisi di queste parti.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

Il Consiglio di Amministrazione si è sempre riunito in presenza. I suoi membri hanno sempre partecipato alle riunioni e non ci sono state assenze. Normalmente il CDA viene chiamato a deliberare ogni tre mesi, questo per permettere di avere sempre un quadro costante sull'andamento societario. L'Assemblea dei soci si riunisce mediamente una volta ogni anno del discutere e deliberare l'approvazione del Bilancio Civilistico e del Bilancio Sociale. Anche per l'Assemblea dei soci, gli incontri si sono sempre svolti in presenza.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

Il Consiglio Direttivo delibera su questioni inerenti l'andamento commerciale della società, i dipendenti e le persone inviate da enti esterni, le iniziative lavorative o ogni tipo di problematica che emerge in corso d'opera.

L'Assemblea dei soci normalmente è chiamata a deliberare sull'approvazione del Bilancio d'esercizio e del Bilancio Sociale. Nel 2023 è stata convocata l'assemblea straordinaria il 18.12.2023 per discutere e deliberare sulla composizione del nuovo Consiglio Direttivo.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? Sì

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No